

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Target reformasi birokrasi di sub bidang aparatur negara diprioritaskan pada tiga target pembangunan yaitu pertama birokrasi yang bersih dan akuntabel, kedua birokrasi yang efektif dan efisien, ketiga birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Target pembangunan pada birokrasi yang bersih dan akuntabel terkait peningkatan kualitas pelaksanaan dan integrasi antara sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja, Kementerian Hukum dan HAM adalah salah satu bagian akuntansi dibawah Kementerian Negara yang berkewajiban menyelenggarakan pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara (BMN). Pengelolaan BMN saat ini tidak hanya mengerjakan administratif saja, tetapi bagaimana meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan menciptakan *value* yang memiliki nilai tambah dalam menangani dan mengelola aset negara.

“Barang Milik Negara adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.”
(PP RI No. 27, 2014 : Pasal 1 angka 1)

“Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah dilaksanakan berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai.”
(PP RI No. 27, 2014 : Pasal 3 ayat 1)

“Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah meliputi: perencanaan kebutuhan dan penganggaran; pengadaan; penggunaan; pemanfaatan; pengamanan dan pemeliharaan; penilaian; pemindahtangan; pemusnahan; penghapusan; penatausahaan; dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.”
(PP RI No. 27, 2014 : Pasal 3 ayat 2)

Akuntabilitas pemerintah salah satunya dapat dilihat dari kualitas penyajian laporan keuangan. Laporan keuangan kementerian/lembaga dihasilkan melalui Sistem Akuntansi Instansi (SAI). SAI mencakup atas Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual (SAIBA) dan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (Simak BMN).

SAIBA digunakan untuk menghasilkan laporan keuangan kementerian /lembaga yang terdiri atas Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, dan Catatan atas Laporan Keuangan (CALK), sementara Simak BMN adalah sistem

aplikasi yang menghasilkan informasi persediaan, aset tetap, dan informasi lainnya untuk penyusunan neraca dan laporan BMN. Disini, peran pengelolaan BMN secara nyata ditunjukkan dari penyajian BMN pada neraca Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP). Mengingat proporsinya yang besar, kualitas penyajian BMN pada neraca secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan secara keseluruhan.

Aspek pengelolaan BMN yang menjadi perhatian adalah aspek penatausahaan dan penilaian. Penatausahaan diperlukan untuk menghasilkan data/informasi yang lengkap, valid, dan reliable untuk kepentingan pelaporan keuangan dan sebagai landasan pengelolaan yang optimal. Sedangkan penilaian diperlukan untuk menghasilkan nilai wajar yang mencerminkan kondisi BMN yang sebenarnya serta menjamin kepastian nilai.

Sasaran penataan BMN yaitu membuat pengelolaan aset milik negara pada setiap pengguna lebih akuntabel dan transparan, sehingga penggunaan dan pemanfaatan aset milik negara dapat di optimalkan demi mendukung fungsi layanan kepada publik. Manajemen aset milik negara memberikan referensi bahwa dengan menggunakannya seoptimal mungkin agar aktivitas pekerjaan sehari-hari dan fungsi layanan berlangsung tertib, dan juga dapat memberikan kontribusi pendapatan kepada negara dengan dilakukannya pemanfaatan aset melalui sewa aset.

Sebagai dasar dari semua proses keamanan untuk mengelola aset milik negara, setiap lembaga pemerintah harus menciptakan dan memelihara lingkungan perilaku positif dan manajemen yang baik agar pelaksana pengelola BMN dapat sepenuhnya memahami pentingnya komitmen dalam mengelola BMN. Semua itu dapat dilakukan dengan adanya penegakan integritas dan nilai-nilai etika oleh semua pegawai, komitmen terhadap kemampuan masing-masing komponen organisasi, kepemimpinan yang kondusif, struktur organisasi yang mendukung realisasi tujuan, otorisasi dan tanggungjawab yang sesuai, kebijakan yang adil dalam pembinaan SDM dan hubungan kerja yang baik antar pegawai maupun instansi.

Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan dalam mengelola BMN agar dapat berlangsung efektif dan efisien. Dilain pihak, terlalu

singkatnya pergantian pelaksana pengelola BMN pada satuan kerja merupakan salah satu faktor penyebab sulitnya diperoleh pelaksana pengelola BMN yang kompeten.

Pengelolaan BMN yang baik harus berdasarkan pada regulasi yang berlaku. Kepatuhan pada regulasi diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang mungkin terjadi dalam pengelolaan BMN. Regulasi yang ada bukan merupakan kendala utama dalam mengelola BMN, tetapi bagaimana mematuhi dan memahami regulasi itu untuk dapat mengimplementasikannya dengan baik.

Keterlibatan aparatur yang memiliki pemahaman dan kepatuhan pada regulasi juga harus didukung oleh komitmen. Komitmen afektif tercipta melalui rasa percaya pada nilai-nilai organisasi, pegawai rela melakukan upaya ekstra untuk mendukung merealisasikan tujuan organisasi dan kesetiaan untuk tetap berada di organisasi.

Komitmen afektif akan memicu rasa ikut memiliki bagi pegawai itu sendiri kepada organisasinya. apabila pegawai merasakan jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi di tempatnya bekerja maka dia akan mengalami rasa bahagia dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam menjalankan organisasi serta termotivasi melaporkan semua kegiatannya dengan melaksanakan akuntabilitas kepada publik secara baik dan sukarela.

Kementerian Hukum dan HAM sebagai Pengguna Barang memiliki tanggung jawab tinggi dalam mengelola aset BMN dan memberikan laporan BMN yang menjadi bagian dalam laporan keuangan untuk mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

“Badan Pemeriksa Keuangan dapat memberikan empat jenis opini, yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP/*unqualified opinion*), Wajar Dengan Pengecualian (WDP/*Qualified opinion*), Tidak Memberikan Pendapat (TMT/*Disclaimer opinion*) dan Tidak Wajar (TW/*Adverse opinion*). Opini WTP diberikan dengan kriteria: sistem pengendalian internal memadai dan tidak ada salah saji yang material atas pos-pos laporan keuangan. Secara keseluruhan laporan keuangan telah menyajikan secara wajar sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).”

(BPK RI, 2017)

SAP harus diimplementasikan dalam mengelola BMN karena dengan cara itu opini WTP dapat diperoleh dan dipertahankan. Dalam mengelola BMN terdapat laporan BMN yang saling keterkaitan dengan laporan keuangan.

Dalam lima periode terakhir pelaporan dari tahun 2014 sampai 2018, nilai BMN Kementerian Hukum dan HAM:

Tabel 1. Perkembangan Nilai BMN Kementerian Hukum dan HAM

No	Periode Laporan	Nilai BMN	Perkembangan	
			Rupiah	Persen
1.	Tahun 2014	23.743.097.156.348	1.540.683.601.771	6,5%
2.	Tahun 2015	26.404.612.123.618	2.661.514.967.270	10,1%
3.	Tahun 2016	27.389.036.029.746	984.423.906.128	4%
4.	Tahun 2017	54.735.637.552.722	27.346.601.522.976	50%
5.	Tahun 2018	64.528.642.947.373	9.793.005.394.651	15%

Sumber : Laporan BMN Audited Kemenkumham (2018)

Berdasarkan tabel di atas nilai BMN Kementerian Hukum dan HAM mengalami perkembangan setiap tahunnya dan kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak aset BMN maka semakin banyak pengelolaan dan persoalan BMN yang dihadapi, berikut temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terkait pengelolaan BMN tahun 2018 :

Tabel 2. Temuan BPK Terkait Pengelolaan BMN Tahun 2018

No.	Temuan
1.	Penilaian kembali (revaluasi) aset tetap BMN berupa tanah, gedung dan bangunan belum diakui kewajarannya;
2.	Penatausahaan aset lancar (persediaan) belum akurat;
3.	Penatausahaan aset tetap BMN belum akurat;
4.	Penggunaan dan pemanfaatan aset BMN belum dioptimalkan;
5.	Pengamanan dan pemeliharaan aset BMN berupa tanah masih ada yang belum bersertifikat;
6.	Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terkait Standar Operasional Prosedur (SOP) belum dioptimalkan;
7.	Keterbatasan sumber daya manusia.

Sumber : Laporan BMN Audited Kemenkumham (2018)

Kementerian Hukum dan HAM perlu memetakan permasalahan yang sering terjadi sehingga solusi yang lebih utama dapat diidentifikasi. Permasalahan aset tetap BMN di Kementerian Hukum dan HAM biasanya terkait dengan aset yang belum tercatat, BMN dicatat tetapi tidak didukung dengan dokumen kepemilikan yang sah, atau terjadinya transfer BMN dari unit Eselon I yang belum jelas serah terimanya namun aset tetap sudah berada pada satuan kerja penerima, atau bahkan barang yang sudah tidak ada justru masih dicatat.

Semua permasalahan tersebut terjadi karena jumlah aset BMN yang dikelola sangat banyak dan sebagai dampak masa lalu dari pengelolaan BMN yang tidak diprioritaskan dibandingkan pengelolaan keuangan serta sedikitnya SDM yang mengatasi semua permasalahan pengelolaan BMN di satuan kerja.

Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk meningkatkan komitmen dengan menguji berbagai aspek yang diduga berpengaruh terhadap komitmen afektif pengelolaan BMN di Kementerian Hukum dan HAM. Beban kerja menjadi bagian dari faktor yang dapat dilakukan analisis.

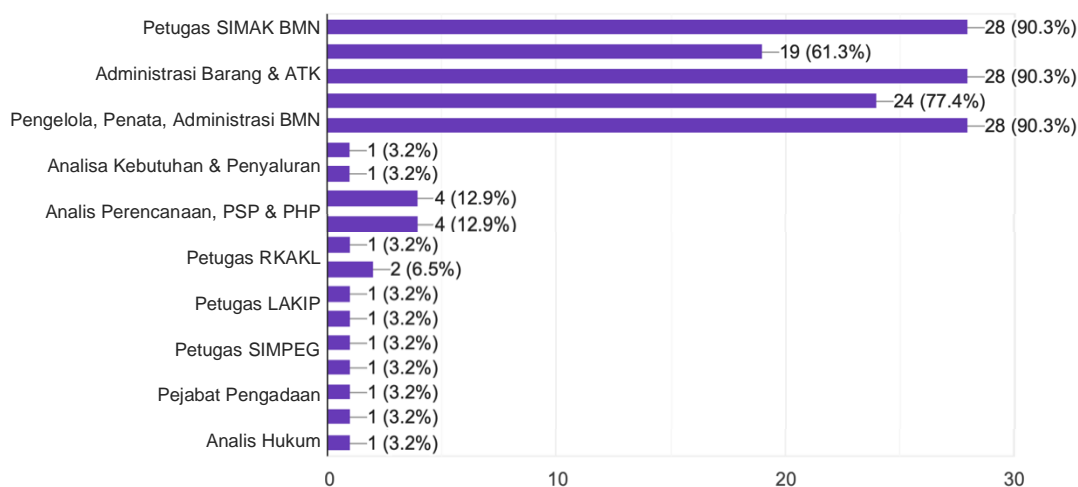
“Kementerian Hukum dan HAM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tercermin dari 11 unit Eselon I yang terdiri dari :

1. Sekretariat Jenderal;
 2. Inspektorat Jenderal;
 3. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan;
 4. Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum;
 5. Direktorat Jenderal Pemasarakatan;
 6. Direktorat Jenderal Imigrasi;
 7. Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual;
 8. Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia;
 9. Badan Pembinaan Hukum Nasional;
 10. Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia;
 11. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia.”
- (Kemenkumham, 2015)

Selain itu, terdapat Kantor wilayah (kanwil) di 33 propinsi serta sejumlah 1.138 satuan kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT). Selain pekerjaan teknis, unit pusat dan satuan kerja UPT juga melakukan pekerjaan administrasi. Pengelolaan BMN di unit kerja Kantor Wilayah berada di sub bidang keuangan dan perlengkapan, sementara di Unit Pelaksana Teknis berada di urusan umum.

Ruang lingkup pengelolaan BMN lebih detail dan perlu adaptasi dengan lingkup perbendaharaan dalam arti luas, sehingga pengelolaan BMN di unit satuan kerja memiliki faktor beban kerja tinggi yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang pelaksana pengelola BMN, yaitu pekerjaan dari perencanaan kebutuhan sampai pengawasan dan pengendalian BMN.

Melalui hasil kuesioner *pra-riset* yang telah dilakukan terhadap 28 satuan kerja, dari data tersebut peneliti memperoleh alasan terkait beban kerja, peran ganda dan persepsi dukungan organisasi yang dialami oleh pelaksana pengelola BMN di Kementerian Hukum dan HAM.



Gambar 1. Data Responden Pra-Riset Rangkap Pekerjaan

Berdasarkan Gambar 1 sebanyak 61,3% (19 orang) merangkap pekerjaan sebagai pengadministrasian barang dan alat tulis kantor. 90,3% (28 orang) merangkap pekerjaan sebagai pengelola BMN, penatausahaan dan pengadministrasian BMN. 77,4% (24 orang) merangkap pekerjaan sebagai pemroses data permintaan dan standarisasi perlengkapan, pemroses data hasil penyaluran perlengkapan. 90,3% (28 orang) merangkap pekerjaan sebagai analis perencanaan, penggunaan dan penghapusan BMN, pemroses penetapan penghapusan perlengkapan. 3,2% (1 orang) merangkap pekerjaan sebagai petugas RKAKL. 3,2% (1 orang) merangkap pekerjaan sebagai petugas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). 12,9% (4 orang) merangkap pekerjaan sebagai petugas sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). 12,9% (4 orang) merangkap pekerjaan sebagai pejabat pengadaan. 3,2% (1 orang) merangkap pekerjaan sebagai analis hukum. 6,5% (2 orang) merangkap pekerjaan sebagai pengarsipan boedel. 3,2% (1 orang) merangkap sebagai pejabat pembuat komitmen (PPK). 3,2% (1 orang) merangkap sebagai petugas sistem surat masuk dan keluar (SISUMAKER). 3,2% (1 orang) merangkap pekerjaan sebagai pengolah sistem akuntansi instansi dan penyusun laporan keuangan (SAIBA). 3,2% (1 orang) merangkap sebagai petugas pemelihara gedung bangunan. 3,2% (1 orang) merangkap pekerjaan upload berita. 3,2% (1 orang) merangkap sebagai pembimbing kemasyarakatan. 3,2% (1 orang) merangkap sebagai staf PPK.

Pekerjaan yang tidak produktif akan terjadi jika beban kerja yang diberikan terlalu memberatkan karena kekurangan pegawai sehingga berdampak kelelahan fisik dan mental bagi pegawai. Jika beban kerja ringan akan terjadi biaya yang berlebihan karena harus menggaji pegawai lebih banyak dengan hasil produktivitas yang sama. Oleh sebab itu, beban kerja yang ideal dapat mempengaruhi komitmen afektif pelaksana pengelola Barang Milik Negara.

Hasil Survei yang dilakukan *Accountemps, a Robert Half Company* yang berjudul *the pressure is on at work, 6 in 10 employees report increased work stress*. Mendapati temuan *stressor* terbesar dalam karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja 22%, beban kerja 33%, harapan yang tidak realistis dari manajer 22%, konflik sesama rekan kerja 15%, dan lainnya 8%. Beban kerja memberikan sumbangan yang lebih besar dibandingkan dengan *stressor* lainnya. Kemudian, survei *Accountemps* lainnya yang berjudul *Feeling stress at work ? Find out how to "stress well"* mendapati temuan 52% karyawan mengatakan kewalahan bekerja karena prioritas pekerjaan yang tumpang tindih dan beban kerja yang banyak, bahkan 39% karyawan melaporkan mengalami "*sunday scarry*" yaitu kecemasan yang dirasakan setiap malam sebelum dimulainya pekerjaan esok hari.

Penelitian mengenai beban kerja dikaitkan pada penelitian Walter et al. (2018) dan Ivo (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen afektif, yang berarti bahwa jika individu memiliki sikap positif terhadap beban kerja, mereka akan puas dan akan bersedia untuk membuat upaya tambahan dengan alasan faktor internal seperti peluang untuk belajar atau hubungan yang baik. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abdul Manan dkk (2019), hasil penelitiannya beban kerja berdampak negatif pada komitmen afektif. Riset ini menarik dilakukan untuk membuktikan apakah beban kerja terhadap komitmen afektif memiliki keterkaitan yang positif atau negatif.

Faktor lain yang dianggap berpengaruh kurang optimalnya komitmen afektif pengelolaan BMN dapat dipengaruhi oleh adanya peran ganda (ambiguitas peran). Peran ganda adalah sedikitnya informasi atau ketidakjelasan arahan dan tujuan yang diterima pegawai, melakukan beberapa peran pekerjaan dalam satu waktu. Emosi, proses berfikir dan perubahan kondisi pegawai dapat terjadi karena peran

ganda yang dialaminya serta menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga organisasi akan merugi karena tujuan kinerja dan komitmen yang diinginkan tidak tercapai.

“Ambiguitas peran dirasakan jika seorang pegawai tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melakukan tugasnya, tidak mengerti atau tidak dapat merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.”

(Munandar, 2008)

Pengelolaan BMN Kementerian Hukum dan HAM di unit satuan kerja masih terdapat pegawai yang berperan ganda pada pekerjaannya atau rangkap jabatan. Pada gambar 1 tidak hanya terlihat beban kerja yang berlebih tetapi juga peran ganda jabatan yang dialami oleh pelaksana pengelola BMN.

Sembilan jabatan fungsional dengan kelas jabatan yang berkaitan dengan petugas pengelolaan BMN di Kementerian Hukum dan HAM:

Tabel 3. Jabatan dan Kelas Jabatan Pengelolaan BMN di Kemenkumham

No.	Nama Jabatan Fungsional	Kelas Jabatan
1.	Analisis Perencanaan, Penggunaan dan Penghapusan Barang Milik Negara	7
2.	Pengelola Barang Milik Negara	6
3.	Pengolah data laporan Analisa kebutuhan dan pembakuan perlengkapan	6
4.	Pengolah data laporan hasil penyaluran perlengkapan	6
5.	Pengolah Sistem Akuntansi Instansi	6
6.	Pemroses penetapan penghapusan perlengkapan	5
7.	Penatausahaan	5
8.	Pengadministrasian barang dan alat tulis kantor	5
9.	Pengadministrasian barang milik negara	5

Sumber : Permenkumham Nomor 15 Tahun 2017

“Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri dalam suatu satuan organisasi Negara. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian besar tunjangan kinerja.”

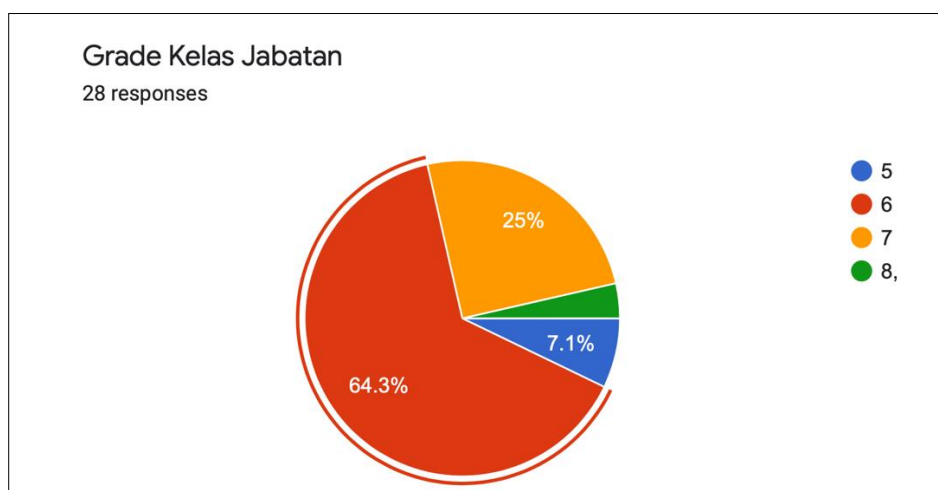
(Permenpan dan RB No. 63, 2011)

Berdasarkan hasil *pra-riset*, peran ganda yang dialami pelaksana pengelola BMN pada satuan kerja Balai Harta Peninggalan Makassar dan Balai Harta Peninggalan Medan, berperan ganda jabatan sebagai analis hukum. Sementara di Kantor Wilayah Yogyakarta, pelaksana pengelola BMN berperan ganda jabatan sebagai penyusun laporan keuangan. Pada Balai Pemasarakatan Klas I Jakarta Pusat, pelaksana pengelola BMN berperan ganda jabatan sebagai pembimbing kemasyarakatan dan masih banyak terdapat peran ganda jabatan lainnya yang dialami oleh pelaksana pengelola BMN.

Penelitian mengenai peran ganda dikaitkan pada penelitian Leanne et al. (2016), penelitian dilakukan pada organisasi sukarela *non profit* di Australia, peran ganda terbukti berpengaruh negatif pada komitmen afektif. Penelitian tersebut sejalan dengan Zhou et al. (2014), melakukan penelitian pada organisasi pemerintah Tiongkok, hasil penelitian membuktikan bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif.

Faktor persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/ POS*) juga dianggap ikut berdampak pada komitmen afektif. Penelitian mengindikasikan bahwa diantara faktor-faktor penentu komitmen afektif yaitu penghargaan, kepedulian dan kesejahteraan (Robbins dan Judge, 2013). Kurangnya dukungan dari organisasi merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh pada komitmen afektif pengelolaan BMN.

Pada gambar 1 dan tabel 3, terdapat jabatan fungsional pengelolaan BMN yang semuanya dikerjakan seorang diri dengan kelas jabatan yang diperoleh berbeda-beda, ini membuktikan bahwa terdapat atau tidaknya dukungan organisasi pada pelaksana pengelola BMN di unit satuan kerja Kementerian Hukum dan HAM.



Gambar 2. Data Responden *Pra-Riset* Kelas Jabatan

Berdasarkan hasil *pra-riset* terhadap 28 satuan kerja, pelaksana pengelola BMN memiliki kelas jabatan yang beragam di satuan kerja. Pada gambar 2, kelas jabatan 5 sebesar 7,1%. Kelas jabatan 6 sebesar 64,3%. Kelas jabatan 7 sebesar 25% dan kelas jabatan 8 sebesar 3,6%. Perbedaan kelas jabatan tersebut

berpengaruh terhadap pendapatan tunjangan kinerja yang diperoleh pelaksana pengelola BMN di satuan kerja.

Penelitian mengenai *Perceived Organizational Support* dikaitkan pada penelitian Kyoung et al. (2016), dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan di Amerika Serikat dan Korea Selatan ini membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* berdampak positif pada komitmen afektif bahkan terbawa sampai ke kinerja ekstra peran. Tetapi tidak demikian dengan penelitian Yvonne et al. (2014) yang meneliti dua profesi berbeda di Australia dan dalam penelitiannya membuktikan *Perceived Organizational Support* berdampak signifikan pada komitmen afektif profesi perawat namun tidak dengan petugas kepolisian.

Berlandaskan permasalahan yang diuraikan, peneliti melakukan riset berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Affective Commitment* Pada Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan berdasarkan penjelasan pada latar belakang yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *affective commitment* pada pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan HAM?
- b. Apakah terdapat pengaruh peran ganda terhadap *affective commitment* pada pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan HAM?
- c. Apakah terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *affective commitment* pada pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan HAM?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai rumusan permasalahan di atas yaitu:

- a. Membuktikan pengaruh beban kerja terhadap *affective commitment* pada pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan HAM.
- b. Membuktikan pengaruh peran ganda terhadap *affective commitment* pada pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan HAM.

- c. Membuktikan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *affective commitment* pada pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Hukum dan HAM.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan mempunyai manfaat nyata untuk :

- a. Kepentingan pengembangan teori, riset ini diharapkan dapat menambah atau melengkapi teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan komitmen afektif sumber daya manusia;
- b. Kementerian Hukum dan HAM, khususnya Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum untuk memberikan informasi mengenai pentingnya meningkatkan *affective commitment* dengan mengkaji berbagai faktor yang diduga berhubungan yaitu beban kerja, peran ganda dan *Perceived Organizational Support*.
- c. Para peneliti yang membidangi Sumber Daya Manusia, bahwa penelitian ini dapat menjadi rujukan penelitian yang memiliki keterkaitan pada penelitian peningkatan *affective commitment* melalui faktor peran ganda, beban kerja dan *Perceived Organizational Support*.
- d. Peneliti sendiri karena riset ini merupakan tugas akhir Program Magister Manajemen di Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, dan sekaligus sebagai suatu cara untuk lebih mendalami sebuah teori melalui praktik penelitian.